

[첨부2] 한국의 노동3권 보장 실태와 평가 설문조사 결과

■ 설문조사 개요

- 2017. 4. 18. ~ 4. 29. 5개 노동법률가단체(노동인권실현을 위한 노무사모임, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 민주주의법학연구회, 법률원) 회원 대상 온라인 설문조사 실시
- 노동3권 보장 실태 관련 설문 문항은 그동안 국제노동기구(ILO)가 결사의 자유 위원회의 권고, 일반논평 등을 통해 대한민국 정부에 대해 법제도 개선을 수차례 권고해 온 사항들을 중심으로 구성하였음.
- 총 128명(변호사 32명, 공인노무사 48명, 교수/연구자 30명, 기타 18명) 응답

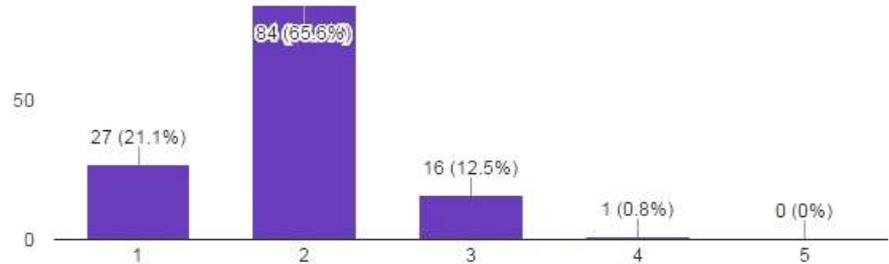
■ 단결권 관련 설문조사 결과

<개요>

①“노조를 결성.가입할 수 있는 근로자의 범위가 적절히 규정되고 있는가?”에 대해, 5점 만점 평가에 대해 2점이 66%, ②“노조 설립신고제도가 노조설립자유 원칙에 맞게 운영되고 있는가?”에 대해 2점이 45%, ③“부당노동행위 구제제도의 실효성”에 대해 2점이 49% 등, 100점 만점에 40점 이하라는 평가가 최대 다수를 차지하였음. 특히 1점(전혀 보장하지 않음)과 합산할 경우 ①“노조를 결성.가입할 수 있는 근로자의 범위가 적절히 규정되고 있는가?”에 대해 87%, ②“노조 설립신고제도가 노조설립 자유 원칙에 맞게 운영되고 있는가?”에 대해 84%, ③“부당노동행위 구제제도의 실효성”에 대해 91%가 부정적으로 평가하였음.

		헌법 및 국제기준에 비추어본 권리보장 정도 (5점 척도)				
		1점	2점	3점	4점	5점
		전혀 보장하지 않음				완전히 보장함
단결권	① 노조를 결성.가입할 수 있는 근로자의 범위가 적절히 규정되고 있는가?	27명 (21.1%)	84명 (65.6%)	16명 (12.5%)	1명 (0.8%)	0명

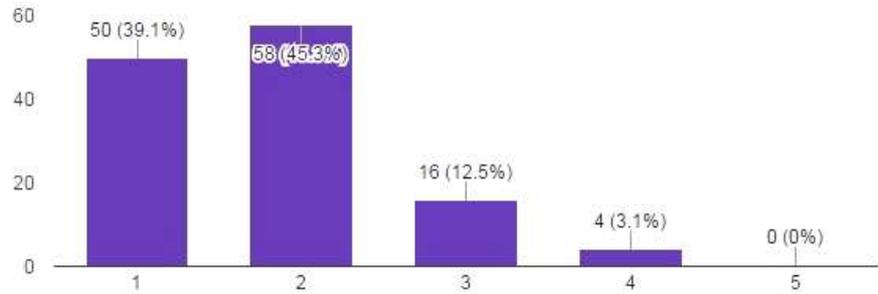
● 노조를 결성·가입할 수 있는 근로자의 범위가 적절히 규정되고 있는가?
(응답 128개)



② 노조 설립신고제도가 노조설립자유의 원칙에 맞게 운영되고 있는가?

50명 (39.1%)	58명 (45.3%)	16명 (12.5%)	4명 (3.1%)	0명
----------------	----------------	----------------	--------------	----

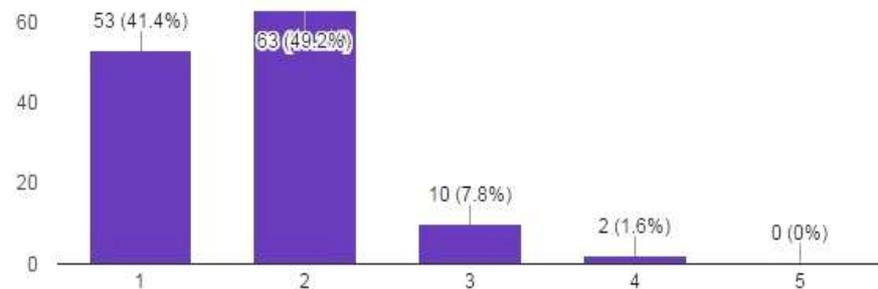
● 노조 설립신고제도가 노조설립자유의 원칙에 맞게 운영되고 있는가?
(응답 128개)



③ 부당노동행위 구제제도의 실효성

53명 (41.4%)	63명 (49.2%)	10명 (7.8%)	2명 (1.6%)	0명
----------------	----------------	---------------	--------------	----

● 부당노동행위 구제제도의 실효성 (응답 128개)



◆ 참고: 노조에 가입할 수 있는 근로자의 범위에 관한 ILO 주요 권고

- 화물운송 기사와 같은 특수고용 노동자들이 자기 스스로의 선택에 따른 조직에 가입할 수 있는 권리를 비롯하여, 결사의 자유를 전적으로 향유할 수 있도록 보장할 것(2012년, 결사의 자유 위원회 제363차 보고서 등)
- 해고된 자가 조직 대상에서 배제하도록 하는 공무원노조법과 교원노조법의 해당 조항을 폐지할 것(2014년 결사의 자유 위원회 제371차 보고서)

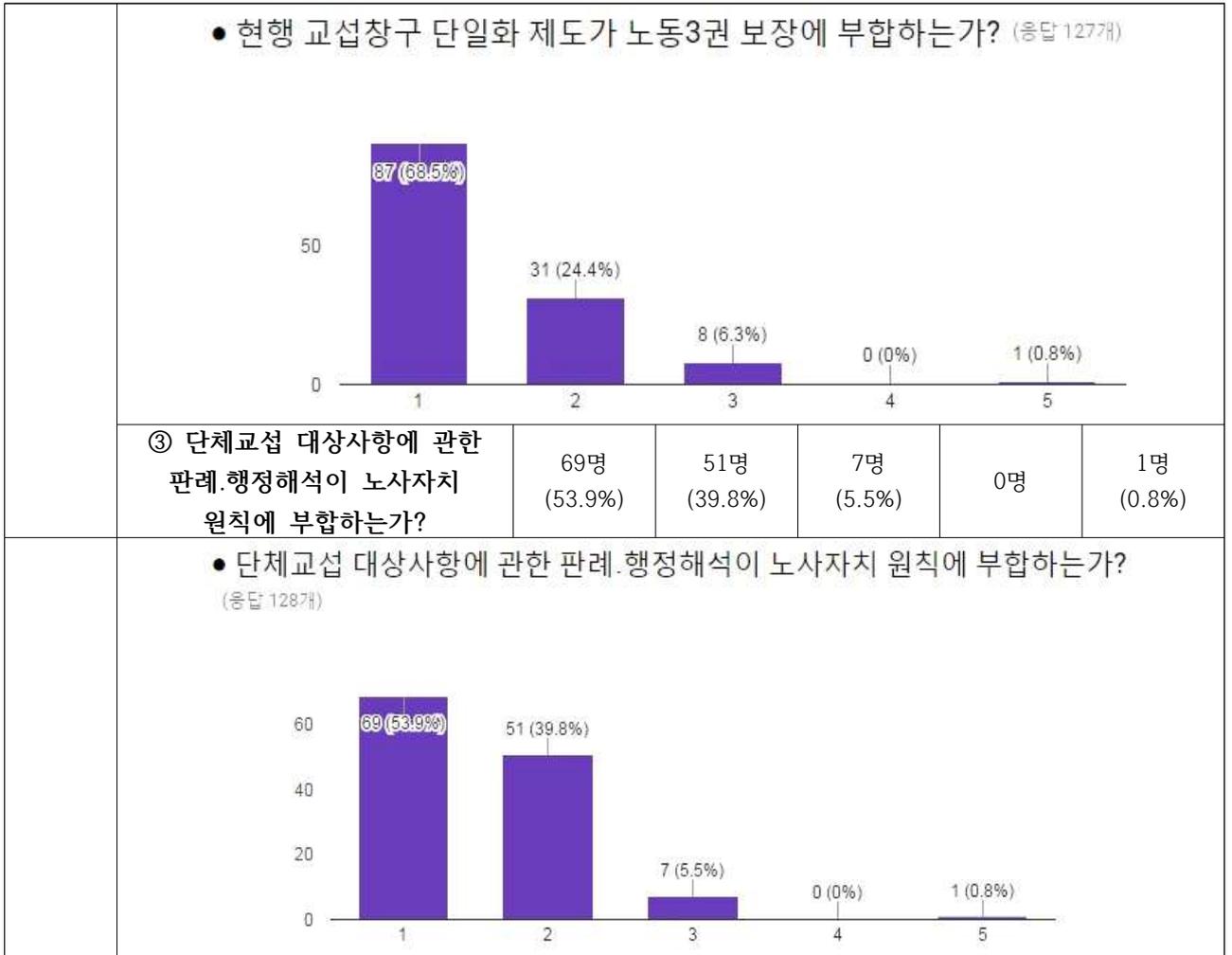
■ 단체교섭권 관련 설문조사 결과

<개요>

① “단체교섭 상대방인 사용자의 범위가 적절히 규정되고 있는가?”에 대해 2점이 64%, ② “교섭창구 단일화 제도가 노동3권 보장에 부합하는가?”에 대해 1점이 69%, ③ “단체교섭 대상사항에 관한 판례.행정해석이 노사자치 원칙에 부합하는가?”에 대해 1점이 54%를 차지하는 등 100점 만점에 20점 이하라는 평가가 최대다수를 차지 하였음.

특히 1점(전혀 보장하지 않음)과 2점을 합산한 응답이, ① “단체교섭 상대방인 사용자의 범위가 적절히 규정되고 있는가?”에 대해 85%, ② “교섭창구 단일화 제도가 노동 3권 보장에 부합하는가?”에 대해 93%, ③ “단체교섭 대상사항에 관한 판례.행정해석이 노사자치 원칙에 부합하는가?”에 대해 94%가 부정적으로 응답하여, 응답자의 절대 다수가 현행 노동법.제도가 단체교섭권을 보장하지 않고 있다고 응답하였음.

		헌법 및 국제기준에 비추어본 권리보장 정도 (5점 척도)				
		1점	2점	3점	4점	5점
		전혀 보장하지 않음			완전히 보장함	
단체교섭권	① 단체교섭 상대방인 사용자의 범위가 적절히 규정되고 있는가?	27명 (21.1%)	82명 (64.1%)	18명 (14.1%)	0명	1명 (0.8%)
	● 단체교섭 상대방인 사용자의 범위가 적절히 규정되고 있는가? (응답 128개)					
	② 현행 교섭창구 단일화 제도가 노동3권 보장에 부합하는가?	87명 (68.5%)	31명 (24.4%)	8명 (6.3%)	0명	1명 (0.8%)



◆ **참고: 단체교섭권 관련 ILO의 주요 권고**

- 노동기본권을 회피할 목적으로 간접고용을 활용하는 것을 방지하고, 간접고용 노동자들이 노동3권을 실질적으로 보장받을 수 있도록, 정부는 노사와 협의를 통해 적절한 메커니즘을 개발할 것 (2012년, 결사의 자유 위원회 제363차 보고서 등)
- 복수노조 교섭창구단일화제도에 관해 '① 교섭대표로 선출될 수 있는 노동조합이 없는 경우 모든 노동조합은 그 소속 조합원을 위한 단체교섭권을 인정받을 것, ② 단체교섭권이 없는 소수노조에게도 노조활동을 하는 것, 자신의 조합원 이익을 대변하는 것, 조합원들의 개별적 고충을 대변하는 것을 인정할 것' 등의 조치를 취할 것과 쟁의행위의 정당성이 노동조합이 교섭대표 지위를 가지는가에 제한되지 않도록 하기 위한 필요한 조치를 취할 것 (2012년, 결사의 자유 위원회 제363차 보고서 등)

■ 단체행동권 관련 설문조사 결과

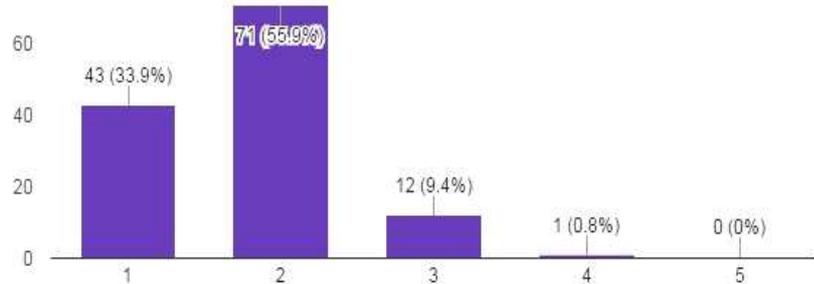
<개요>

① “쟁의행위를 할 수 있는 근로자의 범위가 적절히 규정되고 있는가?”에 대해 2점이 56%, ② “쟁의행위의 정당한 목적에 관한 판례.행정해석이 노동3권 보장에 부합하는가?”에 대해 1점이 60%, ③ “필수유지업무의 범위가 적절히 규정되고 있는가?”에 대해 1점과 2점이 각각 47%, ④ “쟁의행위에 대한 민사책임 법리가 노동3권 보장에 부합하는가?”에 대해 1점이 77%, ⑤ 쟁의행위에 대한 형사책임 법리가 노동3권 보장에 부합하는가?에 대해 1점이 65%를 차지하는 등 100점 만점에 20점 이하라는 평가가 최대다수를 차지하였음.

특히 1점(전혀 보장하지 않음)과 2점을 합산한 응답이, ① “쟁의행위를 할 수 있는 근로자의 범위가 적절히 규정되고 있는가?”에 대해 90%, ② “쟁의행위의 정당한 목적에 관한 판례.행정해석이 노동3권 보장에 부합하는가?”에 대해 96%, ③ “필수유지업무의 범위가 적절히 규정되고 있는가?”에 대해 94%, ④ “쟁의행위에 대한 민사책임 법리가 노동3권 보장에 부합하는가?”에 대해 98%, ⑤ 쟁의행위에 대한 형사책임 법리가 노동3권 보장에 부합하는가?”에 대해 94%가 부정적으로 응답하여, 응답자의 절대 다수가 현행 노동법.제도가 단체교섭권을 보장하지 않고 있다고 응답하였음.

		헌법 및 국제기준에 비추어본 권리보장 정도 (5점 척도)				
		1점	2점	3점	4점	5점
		전혀 보장하지 않음				완전히 보장함
단체행동권	① 쟁의행위를 할 수 있는 근로자의 범위가 적절히 규정되고 있는가?	43명 (33.9%)	71명 (55.9%)	12명 (9.4%)	1명 (0.8%)	0명

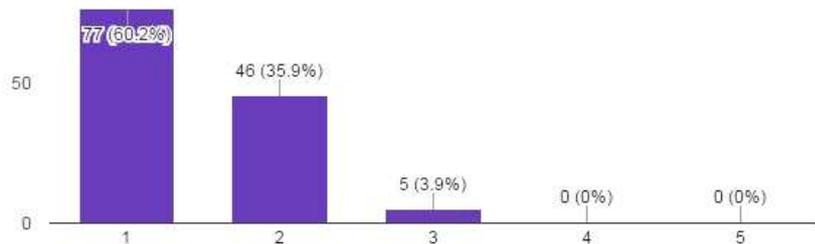
● 쟁의행위를 할 수 있는 근로자의 범위가 적절히 규정되고 있는가? (응답 127개)



② 쟁의행위의 정당한 목적에 관한 판례·행정해석이 노동3권 보장에 부합하는가?

77명 (60.2%)	46명 (35.9%)	5명 (3.9%)	0명	0명
-------------	-------------	-----------	----	----

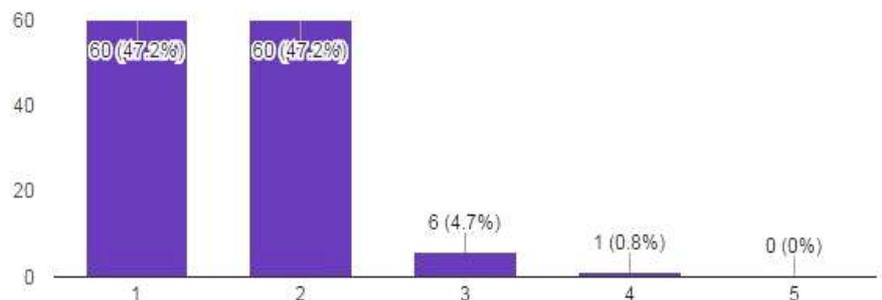
● 쟁의행위의 정당한 목적에 관한 판례·행정해석이 노동3권 보장에 부합하는가?
(응답 128개)



③ 필수유지업무의 범위가 적절히 규정되고 있는가?

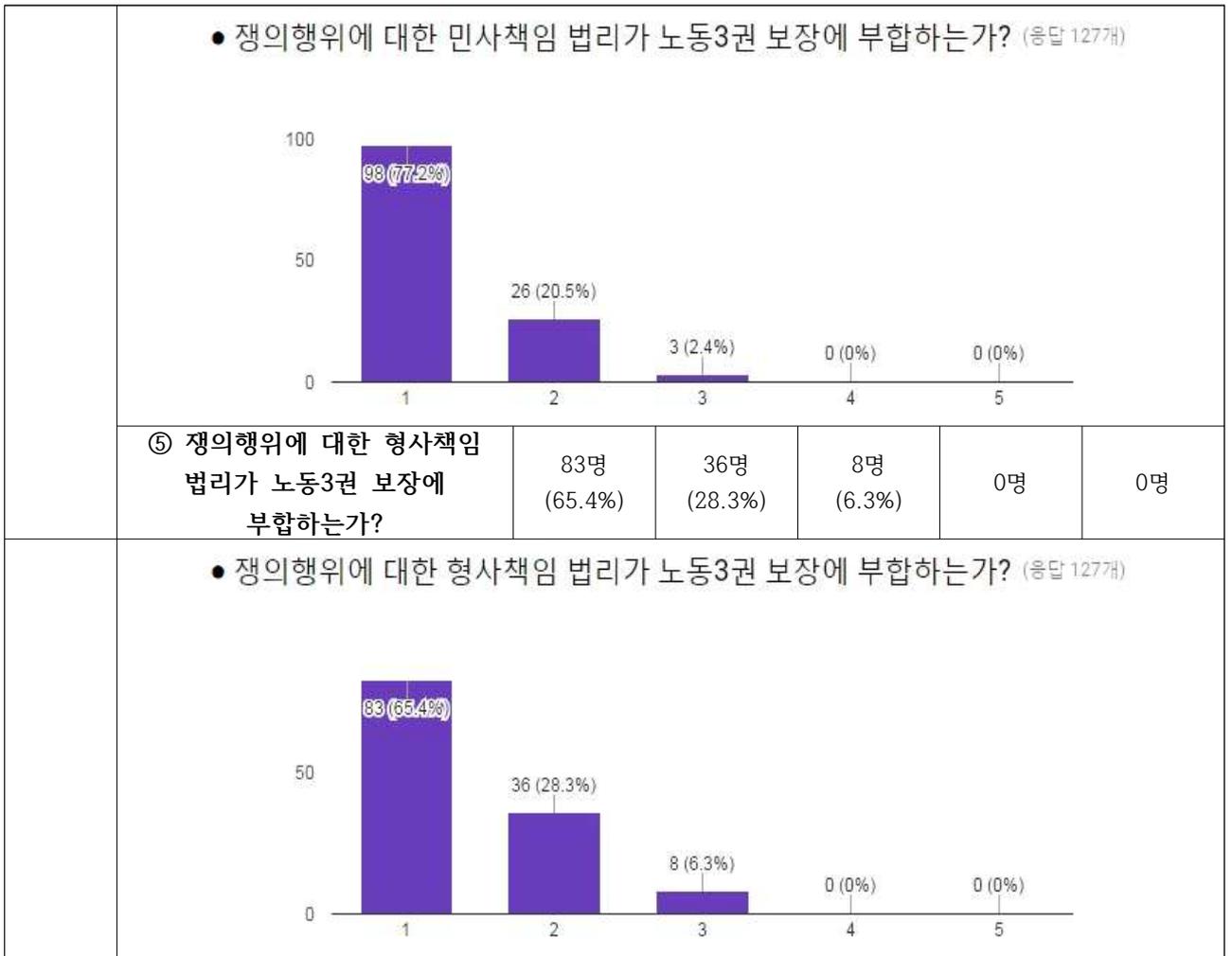
60명 (47.2%)	60명 (47.2%)	6명 (4.7%)	1명 (0.8%)	0명
-------------	-------------	-----------	-----------	----

● 필수유지업무의 범위가 적절히 규정되고 있는가? (응답 127개)



④ 쟁의행위에 대한 민사책임 범리가 노동3권 보장에 부합하는가?

98명 (77.2%)	26명 (20.5%)	3명 (2.4%)	0명	0명
-------------	-------------	-----------	----	----



◆ 참고: 단체행동권 관련 ILO의 주요권고

- 업무방해죄로 야기된 상황이 안정적이고 조화로운 노사관계 시스템 형성에 기여하지 못한다는 점을 다시 한 번 강조하며, 정부가 형법 제314조를 결사의 자유 원칙에 부합하도록 개정하여 비폭력적 쟁의행위가 이 규정에 의해 처벌받지 않도록 할 것을 요청한다(2004년, 결사의 자유 위원회 제335차 보고서 등)
- 파업권은 단체협약 체결을 통해 해결될 수 있는 노동쟁의에만 국한되어서는 안 되며, 노동자와 노동자조직은 필요하다면 보다 넓은 맥락에서 조합원들의 이해에 영향을 미치는 사회 경제적 사안에 대한 불만을 표출할 수 있어야 한다. 결사의 자유 위원회는 한국 정부가 이러한 원칙에 따라 쟁의행위가 단체협약 체결을 위한 노동쟁의의 제한을 넘어 이루어질 수 있도록, 이러한 행위의 정당성이 노동조합이 교섭대표 지위를 가지는가에 제한되지 않도록 하기 위한 필요한 조치를 취할 것을 요구한다(2012년, 결사의 자유 위원회 제363차 보고서 등)